

KEPUASAN KERJA: KAJIAN DI KALANGAN PENSYARAH DI AKADEMI PENGAJIAN ISLAM DAN FAKULTI BAHASA DAN LINGUISTIK, UNIVERSITI MALAYA

Ilhaamie binti Abdul Ghani Azmi*

Abstract

This study examines the level of job satisfaction among the lecturers of Academy of Islamic Studies and Faculty of Language and Linguistics, identifies the motivator, hygiene and demographic factors that influence the level of respondents' job satisfaction, their plans, preparation and reasons in choosing this profession as their career, the potential and reasons to turnover intention, the actions to be taken by them given their level of job satisfaction and their suggestions to remedy. It's found that the overall job satisfaction in both faculties is high i.e. 77.3% at Academy of Islamic Studies and 78.8% at Faculty of Language and Linguistics.

Pendahuluan

Faktor yang boleh memotivasi pekerja atau memuaskan hati pekerja dalam pekerjaan mereka, tidak begitu dihiraukan dahulu oleh kebanyakan syarikat. Namun begitu, apabila mereka mengalami masalah penurunan produktiviti disebabkan oleh faktor luar seperti kelembapan ekonomi dan kesengitan persaingan tidak kira daripada syarikat dalam atau luar negara dan faktor dalaman seperti ketidakhadiran, pusing ganti pekerja dan

* Pensyarah, Jabatan Syariah dan Pengurusan, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya.

kos pengeluaran yang tinggi¹, barulah mereka sedar bahawa mereka perlu kembali kepada aset utama mereka iaitu pekerja mereka sendiri.

Universiti tempatan juga mengalami masalah yang sama di mana sebanyak 59.5% pensyarah dilaporkan mempunyai niat untuk berhenti kerja². Ini telah meninggalkan kesan buruk ke atas institusi tersebut dalam aspek kos gantian dan kerja yang terganggu serta menjejaskan tujuan kerajaan untuk mencapai visinya sebagai masyarakat berasaskan pengetahuan³ dan mengekalkan pertumbuhan ekonomi serta daya saing.

Terdapat beberapa model dan teori yang cuba untuk menerangkan perkara di sebalik gelagat manusia yang mana dengan adanya perkara tersebut akan memotivasikan pekerja untuk bekerja keras kerana kehendak mereka telah tercapai dan dipenuhi oleh majikan mereka. Kajian mengenai perkara ini juga banyak telah dilakukan oleh para penyelidik semenjak tahun 1930-an yang mana antara ahli saintis gelagat manusia yang mashyur adalah seperti Hawthorne, Maslow, McGregor, Herzberg, Skinner, Vroom dan Rotter dan merangkumi banyak bidang seperti perubatan dan kejuruteraan.

Ulasan Literatur

Definisi kepuasan kerja

Terdapat banyak definisi mengenai kepuasan kerja oleh guru-guru gelagat manusia dan ahli psikologi. Locke⁴ mendefinisikannya sebagai hasil daripada interaksi seseorang dengan persekitarannya. Ia merupakan keadaan emosi seseorang setelah dia menilai pekerjaannya di mana nilai-nilai yang diinginkan daripada pekerjaan tersebut dapat dicapai. Manakala Hoppock⁵ pula mengatakan bahawa kepuasan kerja adalah mana-mana kombinasi keadaan psikologi dan persekitaran yang menyebabkan seseorang berkata:

¹ W. J. Paul & K. B. Robertson (1973), *Job Enrichment And Employee Motivation*. Great Britain : Redwood Press Limited, h. 13 – 15.

² Nor Salina Saidin (1994/1995), “Kepuasan Kerja di Kalangan Pensyarah di Universiti Malaya” (Latihan Ilmiah, Sarjana Muda Ekonomi).

³ Mohd Nasurdin, Aizzat *et al.* (2003), “Job Satisfaction And Turnover Intentions : A Study Among Academicians”, *Prosiding Persidangan Asian Academy of Management Yang Ke-Lima*. Kuantan, h. 229.

⁴ E. A. Locke (1976), “The Nature and Causes of Job Satisfaction”, dalam M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand McNally College Publishing Company, h. 1297-1349.

⁵ Suprijanto Darmosubroto (1983), “A Study Of Job Satisfaction Of Field Extension Workers In South Kalimantan, Indonesia” (Disertasi ED.D, Universiti East Texas State), h. 7.

saya puas hati dengan kerja saya. Sementara itu, Smith, Kendall dan Hulin⁶ mendefinisikannya sebagai perasaan atau respon terhadap faktor-faktor yang terdapat dalam sesuatu situasi dan perasaan ini dikaitkan dengan tanggapan perbezaan di antara apa yang dijangkakan sebagai pulangan yang munasabah dan adil dengan alternatif yang terdapat dalam sesuatu keadaan.

Faedah Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faedah sekiranya pekerja berpuas hati dalam pekerjaan mereka di mana Brayfield dan Crockett⁷ mendapati bahawa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin kurang kemungkinan mereka akan berhenti kerja. Manakala Geogrofulos, Mahoney dan Jones pula mendapati kepuasan kerja memberi kesan secara langsung ke atas kualiti prestasi kerja dengan meningkatkan kemampuan seseorang untuk memberi prestasi kerja yang lebih baik, mengurangkan ketidakhadiran dan datang lambat ke pejabat.

Model Kepuasan Kerja Herzberg

Frederick Herzberg lebih menekankan kerja sebagai perkara yang mempunyai potensi untuk menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja daripada ahli saintis lain. Terdapat dua faktor yang diperkenalkan oleh beliau, iaitu perkara yang menimbulkan motivasi atau kepuasan kerja, iaitu faktor perangsang dan dikenali juga sebagai motivasi dalaman atau kandungan pekerjaan dan faktor kesihatan yang dikenali juga sebagai motivasi luaran atau konteks pekerjaan.

Kehadiran faktor perangsang di tempat kerja seperti pencapaian, kerja itu sendiri, tanggungjawab, peningkatan, pertumbuhan dan pengiktirafan akan memuaskan hati atau memotivasikan pekerja. Namun begitu, sekiranya mereka tiada, ia tidaklah menyebabkan pekerja-pekerja tidak berpuas hati atau tidak mempunyai motivasi untuk memberi prestasi yang baik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya kehadiran faktor kesihatan seperti penyeliaan, dasar syarikat dan pentadbiran, keadaan pekerjaan, hubungan interpersonal, keselamatan pekerjaan dan gaji tidak pula menyebabkan pekerja puas hati tetapi sekiranya faktor ini tiada, ketidakpuasan akan berlaku.⁸ Pendek kata,

⁶ *Ibid.*, h. 7.

⁷ Itzhak Harpaz (1983), *Job Satisfaction: Theoretical Perspectives and A Longitudinal Analysis*. New York : Libra Publishers Inc., h. 10.

⁸ Thomas L. Quick (1985), *The Manager's Motivation Desk*. New York: John Wiley & Sons, h. 11.

faktor perangsang boleh dikenali sebagai faktor yang akan menyebabkan kepuasan kepada pekerja, manakala faktor kesihatan lebih dikenali sebagai faktor ketidakpuasan.

Kepuasan kerja seringkali dikenalpasti sebagai sebab utama kenapa pekerja berhenti bekerja dari satu organisasi dan bekerja di organisasi lain.⁹ Justeru, idea Herzberg membolehkan manusia memuaskan keperluan mereka melalui pekerjaan dan juga membantu organisasi mencapai matlamat mereka. Hasilnya, lahirlah satu trend di mana organisasi akan berusaha untuk memastikan pekerjaan di tempat mereka lebih memuaskan dan juga memberi lebih ganjaran kepada pekerja.¹⁰

Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam: Satu Sorotan

Konsep kerja dalam Islam berasal daripada perkataan Arab ('*amala* dan '*kasb*) yang bermaksud kerja atau usaha yang dilakukan oleh manusia. Islam amat menekankan pekerjaan kerana aktiviti bekerja dipandang tinggi oleh Allah s.w.t.¹¹ Dalam al Quran, terdapat banyak sekali ayat yang menyuruh manusia bekerja kerana kerja merupakan sumber rezeki untuk menanggung diri sendiri, kaum keluarga dan membantu orang lain.¹² Selain daripada menjalankan tanggungjawab sebagai khalifah Allah di muka bumi ini.¹³ Rasulullah s.a.w. sendiri pernah bekerja sebagai pengembala kambing dan peniaga yang berjaya untuk menyara kehidupannya. Begitu juga dengan para rasul terdahulu seperti Nabi Daud yang bekerja sebagai tukang besi dan Nabi Zakaria sebagai tukang kayu.¹⁴ Justeru, setiap individu perlu berusaha kerana orang yang memakan hasil usaha tangannya sendiri¹⁵ adalah lebih baik daripada orang yang meminta-minta.¹⁶

Islam melihat kepuasan kerja bukan sahaja dari aspek duniawi sahaja tetapi juga menyentuh aspek ukhrawi. Kerja juga dikira sebagai ibadat di samping ibadat khusus

⁹ Mohd Nasurdin, Aizzat *et al.* (2003), *op. cit.*, h. 229.

¹⁰ Thomas L. Quick, *op. cit.*, h. 13.

¹¹ Abi 'Abdullāh Muḥammad b. Ismā'il (1313 H), *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Jilid 1, Kitāb al-Buyū'. Qāhirah, Mesir: Dār al-Ḥadīs, h. 511.

¹² Surah al-Qaṣaṣ (28): 73.

¹³ Surah Al-Dhāriyāt (51): 56.

¹⁴ Sheikh al-Islām Muḥyiddīn Abī Zakariā Yaḥyā al-Nawāwī (1307 H/1938 M), *Riyād al-Ṣāliḥīn*. Mesir : Mat'baah Muṣṭafā, h. 248.

¹⁵ Abi 'Abdullāh Muḥammad b. Ismā'il (1313 H), *Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī*, Jilid 2. Maktabah al-Tib'ah, h. 74.

¹⁶ Imām Muḥyiddīn al-Nawāwī (t.t.), *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī bi Sharḥ Imām Muḥyiddīn al-Nawāwī*, Jilid 7, Kitāb al-Zakāt, No. 2382. Beirut: Dār al-Ma'rifah, h. 128.

seperti zakat, haji dan sembahyang sekiranya ia dilakukan dengan ikhlas, amanah, tekun, cekap,¹⁷ bersabar, bersungguh-sungguh,¹⁸ *ihsān*¹⁹ dan diniatkan kerana Allah Ta'ala.²⁰ Selain daripada itu, umat Islam perlu bekerja dengan semangat gotong royong dan mempunyai pemikiran bersepadu melalui pendekatan *musyāwarah* bagi mendapatkan perkara yang terbaik. Seterusnya, bertawakkal setelah berusaha bersungguh-sungguh dan serahkan kepada qada' dan qadar. Akhir sekali, beristiqamah,²¹ iaitu bekerja dengan tekun secara berterusan tanpa mengenal penat lelah dan putus asa. Islam menganggap perbuatan yang baik adalah amal soleh²² dan akan diberikan pahala dan amal salih itu kemudiannya perlu disumbangkan kepada masyarakatnya demi menjaga kemakmuran sejagat.²³

Pekerjaan yang dilakukan juga mestilah pekerjaan yang halal²⁴ di sisi Islam seperti perniagaan,²⁵ pertanian dan keusahawanan kerana dengan melakukannya, seseorang Muslim akan memperolehi rezeki yang halal dan seterusnya mendapat keampunan²⁶ dan pahala²⁷ serta akan dimasukkan ke dalam syurga²⁸ kerana telah mendapat keredhaan Allah Ta'ala.²⁹ Perkara ini dapat dicapai sekiranya, umat Islam tidak terus bekerja pada waktu sembahyang yang hampir luput, sehingga tidak dapat menunaikan sembahyang.³⁰ Di samping itu, mencari rezeki yang halal dikira sebagai fardu ain kerana dengan melakukannya seseorang Muslim dapat memelihara kehormatannya

¹⁷ Al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Jilid 1, Kitāb al-Riqāq, No. 17. Istanbul: Maktabah Islāmiyah, h. 181.

¹⁸ Al-Nawāwī (1401 H/1981 M), *Ṣaḥīḥ Muslim bi Sharḥ al-Nawāwī*, Jilid 9. Qāhirah: Mesir Dār al-Fikr.

¹⁹ Abdul Aziz Mohamed (1991), "Etika Kerja", dalam Sheikh Ghazali Sheikh Abod *et al. Pengurusan Perniagaan Islam*. Shah Alam : Penerbitan Hizbi, h. 116.

²⁰ Al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Jilid 1, Kitāb Bada al-Waḥy, No. 1. Iṣṭanbul, Turki: Maktabah Islamiyah, h. 1.

²¹ Surah al-Aḥqāf (46): 13.

²² Surah al-Naḥl (16): 97.

²³ Surah al-Syūrā (42): 42.

²⁴ Al-Bukhārī (1315 H), *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Jilid 2, Kitāb al-Buyū'. Maktabah al-Tib'ah, h. 73.

²⁵ Surah al-Nisā' (4): 29.

²⁶ Abī 'Abdullāh Muḥammad b. Ismā'il (1313 H), *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Jilid 1, Kitāb al-Buyū'. Qāhirah, Mesir: Dār al-Ḥadīs, h. 562.

²⁷ Surah al-Tīn (95): 6.

²⁸ Surah al-Baqarah (2): 25.

²⁹ Surah al-Nisā' (4): 114.

³⁰ Surah al-Jum'ah (62): 11.

daripada meminta sedekah dan melakukan perkara-perkara haram dan mungkar seperti merompak, mencuri dan sebagainya.³¹

Maka, dengan memastikan perkara-perkara di atas dipenuhi, ia akan melahirkan perasaan kepuasan dalam diri seorang Muslim yang bertaqwa kerana dapat membuktikan kepada diri sendiri dan orang lain bahawa beliau mampu untuk berdikari dan membiayai keperluan diri tanpa bergantung kepada orang lain. Selain daripada itu, majikan juga perlu memberi pujian,³² sokongan moral dan penghargaan³³ serta memastikan gaji yang diberikan adalah setimpal dengan tugas yang diberikan³⁴ dan tidak dilengah-lengahkan³⁵ kepada pekerja-pekerjanya. Justeru, kepuasan kerja dalam Islam menekankan kepada keseimbangan antara kepuasan rohani dan jasmani. Ini kerana Muslim yang berpuas hati telah memperolehi kejayaan di dunia dan juga di akhirat yang mana dikatakan sebagai *al-falāḥ*.³⁶

Metodologi Kajian

Persampelan

Responden terdiri daripada para pensyarah sama ada tetap, kontrak atau sementara di dua buah pusat pengajian di Universiti Malaya iaitu Akademi Pengajian Islam (API) dan Fakulti Bahasa dan Linguistik (FBL). Sebanyak 72 borang soalselidik (100%) telah diedarkan kepada pensyarah di API termasuk cawangannya di Nilam puri, Kelantan dan 111 (83%-sampel *stratified*) borang soalselidik telah diedarkan kepada pensyarah di Fakulti Bahasa dan Linguistik. Namun begitu, hanya sebanyak 22 daripada API (30.56%) dan 33 borang soal selidik telah diterima daripada FBL (29.73%). Responden telah diberi masa selama dua minggu untuk mengisi dan mengembalikan borang soal selidik tersebut.

³¹ Surah al-Nisā' (4): 29.

³² Surah al-Baqarah (2): 83.

³³ Ahmad Hassan, *Translation of Sunan Abu Daud*, Kitab al-Adab, No. 4793.

³⁴ Hakim Mohamad Said (1989), *Hubungan Majikan-Pekerja Menurut Islam*. Yusof Ismail (terj.). Kuala Lumpur : A.S. Noordeen, h. 175.

³⁵ Muhammad Ibn. Yazid (205 – 275 H), *Sunan Ibn Majah*, Jilid 1, Bab Kelakuan dan Akhlak Rasulullah. Maktabah al-Ilmiyah.

³⁶ Surah al-Baqarah (2): 201.

³⁷ G. H. McKee, S.E. Markham & K.D. Scott (1992). "Job Stress and Employee Withdrawal from Work", dalam J.C. Quick, L.R. Murphy & Jr. J.J. Hurrell (eds.), *Stress and Well Being at Work: Assessment and Interventions for Occupational Mental Health*. Washington: American Psychological Association.

Pengukuran

Kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik diukur dengan menggunakan model yang diperkenalkan oleh Herzberg yang mana telah diperkembangkan menjadi sebanyak 123 item kajian. Format respon Likert dari (1) “Sangat Tidak Berpuashati” hingga (7) “Sangat Berpuashati” telah digunakan.

Metode Analisis

Ujian ANOVA telah digunakan untuk mengenalpasti faktor perangsang dan kesihatan serta faktor demografi mana yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja responden. Ujian regresi pelbagai peringkat pula dilakukan ke atas tiga faktor demografi iaitu umur, tempoh bekerja dan jarak untuk mengenalpasti sama ada kepuasan bekerja bersandarkan kepada faktor-faktor ini atau tidak.

Hasil Penemuan Kajian

Demografi responden

Daripada Jadual 1 di sebelah, didapati majoriti responden daripada kedua-dua tempat kajian terdiri daripada wanita Melayu yang sudah berkahwin, menetap tidak jauh daripada Universiti Malaya dan menjadi pensyarah tetap di universiti ini kurang daripada 5 tahun serta tidak memegang jawatan Profesor Madya mahupun Profesor.

Tahap Kepuasan Pensyarah di Akademi Pengajian Islam (API) dan Fakulti Bahasa dan Linguistik (FBL)

Tahap kepuasan keseluruhan pensyarah di kedua-dua tempat kajian adalah tinggi (52.7%) di mana tahap kepuasan pensyarah di API adalah sebanyak 77.3% dan 78.8% di FBL.

Faktor-faktor Yang Boleh Mempengaruhi Tahap Kepuasan Kerja Responden

Secara keseluruhan dalam Jadual 2, faktor hubungan merupakan faktor utama yang mempengaruhi tahap kepuasan pensyarah di kedua-dua tempat kajian (min = 5.6).

Jadual 1: Profil Sampel Kajian

Faktor	Latar Belakang Responden	Akademi Pengajian Islam	Fakulti Bahasa dan Linguistik
Jantina	Lelaki	50.0%	45.5%
	Perempuan	50.0%	54.5%
Kaum	Melayu	100.0%	48.5%
	Cina		18.2%
	India		18.2%
	Lain-lain		15.2%
Umur	30 tahun dan ke bawah	13.6%	9.1%
	31 – 40 tahun	50.0%	27.3%
	41 – 50 tahun	13.6%	54.5%
	51 tahun dan ke atas	18.2 %	3.0%
Status Perkahwinan	Berkahwin	90.9%	78.8%
	Bujang	9.1%	15.2%
	Janda/ Duda	0.0%	6.1%
Status Jawatan	Tetap	81.8%	84.8%
	Sementara	9.1%	0.0%
	Kontrak	9.1%	12.1%
	Lain-lain	0.0%	3%
Pangkat	Profesor	9.1%	0.0%
	Profesor Madya	27.3%	6.1%
	Doktor	13.6%	15.2%
	Lain-lain	50.0%	39.4%
Tempoh Bekerja	5 tahun & ke bawah	45.5%	36.4%
	6 – 10 tahun	13.6%	24.2%
	11 – 15 tahun	13.6%	33.3%
	16 tahun dan ke atas	22.7%	6.1%
Kelayakan Akademik	Sarjana	45.5%	78.8%
	PhD	45.5%	21.2%
Pendidikan	Dalam Negari	45.5%	39.4%
	Luar Negeri	4.5%	30.3%
	Kedua-duanya	45.5%	30.3%
Gaji Asas	RM1 801 – RM2 200	0.0%	3.0%
	RM2 201 – RM2 600	36.4%	6.1%
	RM2 601 – RM3 000	9.1%	15.2%
	RM3 001 – RM3 400	9.1%	15.2%
	RM3 401 dan ke atas	40.9%	54.5%
Jarak Tempat Tinggal	10 km dan ke bawah	40.9%	39.4%
	11 – 20 km	31.8%	30.3%
	21 – 30 km	4.5%	18.2%
	31 – 40 km	13.6%	3.0%
	41 – 50 km	4.5%	0.0%
	51km dan ke atas	0.0%	3.0%

Jadual 2: Faktor Utama Menyumbang Kepuasan Kerja

Faktor	Akademi Pengajian Islam (Min)	Fakulti Bahasa dan Linguistik (Min)	Min Keseluruhan
Perangsang			
-Kerja	5.14	5.34	5.25
-Peningkatan	4.70	4.36	4.50
-Pencapaian	5.00	5.46	5.26
-Penghargaan	5.01	5.45	5.26
-Tanggungjawab	4.45	5.14	4.85
Kesihatan			
-Suasana	5.21	5.34	5.28
-Gaji	4.51	4.03	4.23
-Hubungan	5.32	5.81	5.60
-Penyeliaan	5.15	4.95	5.03
-Dasar	4.43	4.29	4.36

Faktor Demografi Yang Mewujudkan Perbezaan Dalam Tahap Kepuasan Kerja

Ujian ANOVA telah dilakukan ke atas faktor demografi dan tahap kepuasan kerja responden dan didapati dalam Jadual 3, status perkahwinan mempengaruhi tahap kepuasan responden di FBL. Penemuan ini adalah selaras dengan penemuan McKee dan lain-lain pada tahun 1992 iaitu pekerja yang berkahwin adalah lebih berpuashati dengan pekerjaan mereka dan ini menyebabkan mereka kurang mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja.³⁷ Pangkat dan kelayakan akademik di FBL juga mempengaruhi tahap kepuasan kerja mereka manakala di API pula, gaji merupakan pengaruh utama.

Jadual 3: Faktor Demografi Yang Mempengaruhi Tahap Kepuasan

Faktor	Akademi Pengajian Islam (Nilai p)	Fakulti Bahasa dan Linguistik (Nilai p)
Jantina	0.210	0.139
Kaum	-	0.390
Umur	0.070	0.581
Status perkahwinan	0.172	0.009*
Jawatan	0.259	0.817
Pangkat	0.112	0.010*
Tempoh bekerja	0.520	0.567
Kelayakan akademik	0.324	0.027*
Pendidikan	0.885	0.325
Gaji asas	0.039*	0.793
Jarak	0.194	0.267

*Bererti pada darjah kebebasan 0.05

Ujian regresi pelbagai peringkat telah dijalankan ke atas faktor umur, tempoh bekerja sebagai pensyarah dan jarak untuk mengetahui sama ada faktor ini merupakan sebab kepada kepuasan kerja responden. Didapati dalam Jadual 4, umur merupakan penyebab kepada kepuasan kerja di FBL. Manakala di API, kepuasan kerja adalah bergantung kepada umur dan tempoh bekerja. Ini bermakna, semakin umur dan tempoh bekerja meningkat, kepuasan kerja juga meningkat dan di sebaliknya.

Jadual 4: Faktor Demografi yang Menyebabkan Tahap Kepuasan

Faktor	Akademi Pengajian Islam (Nilai p)	Fakulti Bahasa dan Linguistik (Nilai p)
Umur	0.0147*	0.0397*
Tempoh bekerja	0.0215*	0.1287
Jarak	0.5941	0.0966

* Bererti pada darjah kebebasan 0.05

Perancangan Kerjaya Sebagai Pensyarah

Majoriti pensyarah di API membuat perancangan (50%) sebelum mereka menjawat jawatan sekarang ini. Begitu juga dengan pensyarah di FBL (72.7%). Mereka mengetahui mengenai kekosongan jawatan mereka melalui pensyarah lain (59.1%) sama ada ketua jabatan, timbalan pengarah atau pengarah sendiri manakala di FBL melalui suratkhbar (42.4%). Pensyarah di FBL tidak begitu dipengaruhi oleh orang lain (45.5%) dalam pemilihan kerjaya mereka manakala di API, ibu-bapa mereka (40.9%) memainkan peranan dalam mendorong mereka menjawat pekerjaan sekarang.

Majoriti pensyarah di API mahu menjadi pensyarah kerana mereka merasakan pekerjaan mereka satu pekerjaan yang mulia (81.8%), mahu melanjutkan pelajaran ke peringkat tertinggi (68.2%), suka melakukan penyelidikan (63.6%), merasakan pekerjaan tersebut sesuai dengan sifat peribadi mereka (59.1%), suka dengan masa fleksibel (50%) dan memberi syarahan (45.5%). Sebaliknya, majoriti pensyarah di FBL mahu menjadi pensyarah kerana mereka suka melakukan penyelidikan (75.8%), mahu melanjutkan pelajaran ke peringkat tertinggi (69.7%), suka dengan masa fleksibel (63.6%), merasakan pekerjaan tersebut sesuai dengan sifat peribadi mereka (60.6%), suka mengajar dan memberi syarahan (51.5%) serta merasakan pekerjaan mereka satu pekerjaan yang mulia (51.5%).

Mengenai latar belakang mereka sebelum mereka menjadi pensyarah, majoriti pensyarah di API pernah bekerja (59.1%) sebagai tutor selama dua tahun, manakala di FBL, majoriti (87.9%) menjadi guru di sektor awam selama satu tahun. Ini menunjukkan majoriti responden mempunyai latar belakang pekerjaan lepas yang sama dengan pekerjaan sekarang iaitu mengajar dan mendidik. Mereka juga tidak menukarkan pekerjaan mereka lebih daripada satu kali (API: 45.5%, FBL: 54.5%). Majoriti pensyarah di FBL meninggalkan pekerjaan mereka kerana mereka berminat untuk menjadi pensyarah (54.5%) dan mahu melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi (45.5%) sementara itu, di API, majoriti daripada mereka mengikut pasangan bertugas di sini (54.5%).

Keinginan untuk Berhenti Kerja

Majoriti pensyarah di API (95.5%) dan FBL (84.5%) akan bekerja sebagai pensyarah sehingga mereka pencek dan mereka merasa bangga apabila memberitahu pekerjaan mereka kepada orang lain (API: 59.1%, FBL: 63.6%). Sekiranya mereka diberi peluang kedua untuk menjadi pensyarah, mereka akan menerimanya (API: 77.3%, FBL: 75.8%) dan mereka akan merekomenkan pekerjaan ini kepada orang lain (API: 72.7%, FBL: 63.6%). Walaupun mereka ditawarkan gaji yang lebih besar di sektor swasta, mereka tidak akan berhenti kerja (API: 54.5%, FBL: 51.0%). Mereka juga tidak mempunyai keinginan untuk berhenti kerja (API: 59.1%, FBL: 45.5%) dan mencari kerja lain (API: 68.2%, FBL: 39.4 %).

Walaupun ada di antara mereka yang tidak berpuashati dengan pekerjaan mereka, tetapi mereka tidak mencari pekerjaan lain kerana mereka mengharapkan keadaan akan berubah (API: 31.8%, FBL: 15.2%), merasa sukar untuk mencari pekerjaan lain (API: 18.2%, FBL: 0%), akan berpencek tidak lama lagi (API: 9.1%, FBL: 15.2%), risau keadaan akan menjadi lebih buruk (API: 13.6%, FBL: 6.1%) dan malas (API: 9.1%, FBL: 0%).

Namun begitu, dengan tahap kepuasan yang ada, majoriti pensyarah di API (90.9%) dan FBL (93.9%) akan membuat pekerjaan sebaik-baik mungkin.

Cadangan bagi Mempertingkatkan Tahap Kepuasan

Majoriti responden di kedua-dua tempat kajian mencadangkan supaya masa pengajaran mereka dikurangkan di mana respon di API adalah sebanyak 31.82% manakala di FBL sebanyak 27.27%. Lain-lain cadangan yang diutarakan oleh responden dari kedua-

dua tempat kajian adalah pentadbiran perlu telus dan positif, latihan dan pembangunan, gaji, kemudahan bilik, peluang penyelidikan dan kenaikan pangkat perlu dipertingkatkan, perasaan saling menghormati dan kemesraan perlu dipupuk, kebajikan kakitangan perlu dijaga, keadaan perlu harmoni dan usia persahabatan perlu dilanjutkan.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, tahap kepuasan keseluruhan pensyarah di kedua-dua tempat kajian adalah tinggi di mana tahap kepuasan pensyarah di API adalah sebanyak 77.3% dan 78.8% di FBL. Mereka akan bekerja sebagai pensyarah sehingga mereka pencen dan mereka merasa bangga apabila memberitahu pekerjaan mereka kepada orang lain. Sekiranya mereka diberi peluang kedua untuk menjadi pensyarah, mereka akan menerimanya dan mereka akan merekomendasikan pekerjaan ini kepada orang lain. Walaupun mereka ditawarkan gaji yang lebih besar di sektor swasta, mereka tidak akan berhenti kerja. Mereka juga tidak mempunyai keinginan untuk berhenti kerja (API: 59.1%, FBL: 45.5%) dan mencari kerja lain. Ini adalah berlawanan dengan dapatan yang diperolehi pada tahun 1995 di mana sebanyak 59.5% pensyarah di universiti ini dilaporkan ingin berhenti bekerja. Ini menunjukkan adanya peningkatan di kedua-dua tempat kajian. Faktor hubungan pula merupakan faktor utama yang mempengaruhi tahap kepuasan pensyarah di kedua-dua tempat kajian dengan min sebanyak 5.6 secara keseluruhan. (API: 5.32, FBL: 5.81). Ini adalah sejajar dengan saranan mereka supaya kemesraan dan perasaan saling menghormati dipupuk serta usia persahabatan dilanjutkan.

Status perkahwinan, kelayakan akademik dan umur mempengaruhi tahap kepuasan pensyarah di FBL manakala di API, gaji asas, umur dan tempoh bekerja mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Ini menunjukkan pensyarah di API tidak begitu berpuashati dengan gaji mereka yang mana mungkin disebabkan oleh beban tugas mereka yang lebih berat daripada FBL. Ini boleh dilihat daripada cadangan mereka supaya masa pengajaran dikurangkan (API: 31.82 %, FBL: 27.27 %). Pihak pengurusan disarankan supaya mengambil tindakan bagi memastikan tahap kepuasan pensyarah tidak menurun. Ini adalah penting kerana pekerja yang tidak berpuas hati merupakan pekerja yang tidak bermotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Namun begitu, dengan tahap kepuasan yang ada, majoriti responden akan melakukan pekerjaan mereka sebaik-baik mungkin dan mengharapkan keadaan akan berubah.